

Firmy stále neumí využít pracovního potenciálu žen

Propad v zaměstnanosti žen s dětmi nadále dosahuje alarmující výše v porovnání se zbytkem Evropy. A to navzdory tomu, že nezaměstnanost neustále klesá a s nedostatkem lidí se potýká velké množství podniků. Ty rozjíždějí náborové kampaně, lákají zaměstnance na nejrůznější benefity a hledají způsob, jak obsadit volná pracovní místa. Řešením, které se nabízí, je zaměstnat ženy s dětmi do 15 let. Těch, které aktivně hledají práci, je na trhu více než 30 000. Firmy to však stále neumí využít ke svému prospěchu. Toto zjištění mimo jiné vyplynulo z výzkumu, který EKS realizovala v červnu letošního roku.



Nevyužitý potenciál

Nezaměstnanost klesá a volných pracovních míst ke konci června bylo k dispozici 183 5000, což je nejvíce od roku 1993. Přesto je propad míry zaměstnanosti u žen s dětmi oproti míře zaměstnanosti žen bez dětí nejvyšší v EU (činí 41 %, průměr EU je cca 12 %). A přitom je mezi nezaměstnanými mnoho talentovaných, schopných a motivovaných žen, které by pro zaměstnavatele byly velkým přínosem.

„Během své práce se setkávám s velkým množstvím žen, které jsou opravdu šikovné, mají zkušenosti i potřebné kompetence. Nicméně je pro ně velmi těžké navrátit se na pracovní trh po několika letech rodičovské. Nevěří si, bojí se mluvit, jdou do úplně nového prostředí. Potřebují se znovu rozpomenout na to, co jim jde, a uvědomit si, v čem jsou dobré. Na skupinových kurzech nebo individuálních konzultacích pomáháme ženám zjistit jejich silné stránky, trénujeme nácvik pozitivní sebe prezentace a mnohdy řešíme i závažnější bariéry, kvůli kterým ženy zbytečně podhodnocují samy sebe. Je to škoda, protože pak se stává, že pracují na nižších pozicích, než na které

ve skutečnosti mají, a nevyužívají tak svůj potenciál,“ líčí svoje zkušenosti Helena Košťálová z organizace EKS, která se zabývá kariérovým poradenstvím.

Poradkyně z úřadu práce ve Středočeském kraji popisuje následující zkušenost, která rovněž vypovídá o podhodnocování potenciálu žen.

„Měla jsem uchazečku, vysokoškolsky vzdělanou, přestěhovali se z Prahy, jedno dítě měla ve škole. Chtěla kancelářskou práci. Naráží na to, že je pro místní zaměstnavatele překvalifikovaná, takže jsme se shodly, že tu VŠ nebude uvádět v CV.“

Výzkum byl prováděn jak na poradenských pracovištích úřadů práce, tak mezi uchazečkami o zaměstnání. Vyplynulo z něj mimo jiné i zjištění, že se ženy při hledání práce musí konfrontovat nejen s vnějšími bariérami, jako je neochota zaměstnavatelů přijímat ženy po rodičovské dovolené či panující stereotypy a předsudky. Velkým nepřítelem na cestě zpět do zaměstnání je i nízké sebevědomí, které značně limituje kariérní možnosti žen a je s vnějšími překážkami úzce propojené.

Minimum zkrácených úvazků nutí ženy začít od nuly

ČR se 7 % patří v EU k zemím s nejnižším podílem zkrácených úvazků. To představuje pro ženy s malými dětmi další komplikaci pro nalezení práce.



Spokojení v práci

Poradkyně z úřadu práce v Královéhradeckém kraji k tomu dodává: „Když se ptám žen po rodičovské, zda chtějí zůstat v oboru, který dělaly předtím, tak mi říkají, že v tom oboru zůstat nemohou, protože neseženou práci na zkrácený úvazek. Takže je to donutí odejít, i když nechtějí a nutí je to začít úplně znova.“

A tak tímto způsobem zaměstnavatelé přicházejí o kvalifikované lidi se zkušenostmi. A to jen proto, že se neumí nebo nechtějí přizpůsobit jejich potřebám sladit práci a rodinu. Přitom to v mnohých profesích jde poměrně jednoduše. „U nás v organizaci máme 10členný tým a z toho 4 osoby pracují na zkrácený úvazek. Díky tomu se nám povedlo zaměstnat kvalitní lidi, kteří by si celý úvazek nemohli dovolit kvůli rodině. Vyplatí se to také v tom, že zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří pracují méně než 40hodin týdně, mají v práci vyšší nasazení a více energie. Udělají tak více než polovinu práce, kterou odvedou lidé s plným úvazkem. Toto sladování práce a osobního života přispívá i k vyšší spokojenosti celého týmu. Také vnímám větší angažovanost zaměstnanců a zaměstnankyň směrem k firmě, protože když firma vyjde vstříc potřebám lidí, mají i lidé větší tendenci vyjít vstříc potřebám firmy,“ říká Eva Kavková, ředitelka vzdělávací a poradenské organizace EKS.

Sladit zaměstnání s osobním životem jako nedosažitelný benefit

Práce na směny a komplikovaná dostupnost pracoviště je další bariérou, která se staví mezi zaměstnání žen s dětmi a zaměstnavatele, vyplynulo z výzkumu EKS. I tato situace má však řešení. Například jeden zaměstnavatel ve Středočeském kraji zřídil jednu směnu, kde mají rodiče možnost pracovat od 8 do 15 hodin, a k tomu je vyzvedává autobusem.

Tento přístup ukazuje, že nestačí pouze dělat náborové kampaně, lepit plakáty či billboardy a vychvalovat firemní benefity v podobě stravenek či sick days. Někdy stačí zapřemýšlet nad tím, co doopravdy zaměstnanci a zaměstnankyně potřebují pro to, aby byli na pracovišti spokojeni. A není nic jednoduššího než se jich zeptat.

Kdyby se zaměstnavatelé více ptali, zjistili by například, že ženy s dětmi chtějí pracovat. Jsou motivované a mnohé z nich mají cenné zkušenosti z minulých zaměstnání. Díky péči o domácnost výrazně zlepšily své organizační schopnosti i time management. Avšak tyto dovednosti bohužel nadále zůstávají ležet ladem.

Výzkum zaměřený na ženy na trhu práce proběhl formou hloubkových rozhovorů a dotazníkových šetření. Respondentkami byly matky dětí do 15 let a také poradkyně úřadů práce, které jsou s ženami v každodenním kontaktu. Více informací naleznete ve zprávě z výzkumu, kde je shrnuto to nejpodstatnější a která je ke stažení na adrese: <http://www.ekscr.cz/cs/publikace/zprava-z-vyzkumu-zeny-na-trhu-prace>.

Třeba vám bude inspirací pro to, jaká opatření udělat, abyste k sobě do firmy získali talentované ženy. A ženám zase ukáže, že někdy mohou být předsudky bránící získání dobrého místa v jejich hlavách, a ne v zaměstnavatelích.

Kontaktní osoba: Žaneta Konečná

Email: zaneta.konecna@ekscr.cz

Telefon: 777 723 130

Webová stránka: www.ekscr.cz

Cesta 
ke spokojené práci



Lektorský tým organizace EKS, která se zabývá tím, aby lidé byli v práci spokojení.